



THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF ENTERPRISES AND THE MECHANISM OF ITS IMPROVEMENT

Strehova Svitlana, Sinitska Olena

Khmel'nitsky National University, a post-graduate **(Ukraine)**,
Khmel'nitsky National University, Philosophy Doctor in economics, a doctoral candidate **(Ukraine)**

e-mail: strehova-sv@yandex.ua, lensinischka@mail.ru

ABSTARCT

The article considers the issue of personnel management system at enterprises to propose adjusted for machine building industry methods of process structuring for personnel management system that unlike common methods enable to make this system more flexible and manageable thus more effective.

Personnel management is one of the most important spheres of enterprise's activity, which can many times enforce the efficiency of any enterprise. Improvement of the personnel management system of an enterprise is stipulated by visible changes characterizing its current activity, active and decisive role of the human resources in the management of the enterprise.

In the course of the research all the peculiarities of establishing and optimization of the structure of the personnel management system at machine building plants were considered with emphasis on improvement of efficiency of the inner processes.

Suffice it to pay attention to a number of principles of the human resources management concept, which traditionally have never belonged to the sphere of personnel management and thus never considered as their immediate tasks by the specialists in this sphere.

Our vision is that realization of these principles is possible only within the process approach to the activity of a machine building enterprise overall. This process approach enables to determine "the roles" of the participants as its framework provides detailed and precise requirements to the processes in order to achieve the set goals, i.e. to improve the efficiency of the personnel management system at a machine building plant.

Thus, in our point of view, the most coherent realization of the concept of human resources management is possible in case of realization of the personnel management as well as of the activity of a machine building plant overall on the basis of a process approach.

During the survey and analysis of the world's references and on the basis of conducted research there arose an idea to adjust the methods of the process approach to the personnel management systems of machine building plants aiming at improving their efficiency. The process of adjustment was conducted at enterprises under consideration where based on research and analysis of regularities there arose coherence of actions which enabled to establish a mechanism of improving the personnel management system. This mechanism involves elaboration and logical and coherent accomplishment of the following cycles.

Therefore, the proposed adjusted to the machine building industry methods of process structuring of the personnel management system are able to make it more flexible and manageable which in its turn can increase its efficiency. This calls for consideration of the following cycles: staff, qualification, rated and quantitative, training ones as well as their processes.

Key words: personnel, personnel management system of an enterprise, machine building plants.



СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ТА МЕХАНІЗМ ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ

Стрехова Світлана Вікторівна, Синицька Олена Іванівна
Хмельницький національний університет, аспірант (Україна),
Хмельницький національний університет, к.е.н., докторант (Україна)

e-mail: strehova-sv@yandex.ua, lensinischka@mail.ru

РЕЗЮМЕ

Досліджено питання системи управління персоналом підприємств і запропоновані адаптовані до підприємств машинобудівної галузі методики процесної структуризації системи управління персоналом, які, на відміну від відомих методик, дозволяють зробити її більш гнучкою і керованою, що, в свою чергу, максимально підвищує її ефективність.

Управління персоналом є однією із найважливіших сфер діяльності підприємства, яка може багаторазово підвищити ефективність будь-якого виробництва, а удосконалення системи управління персоналом підприємства обумовлено об'єктивними змінами, що характеризують сучасну діяльність, активну і визначальну роль персоналу в управлінні підприємством.

В ході дослідження було розглянуто всі нюанси створення та оптимізації структури системи управління персоналом підприємств машинобудівної галузі та зроблений особливий акцент на підвищенні ефективності внутрішніх процесів.

Вважаємо за необхідне звернути також увагу на низку принципів концепції управління людськими ресурсами, які традиційно ніколи не належали до сфери управління персоналом і, як правило, не розглядалися фахівцями в галузі управління персоналом як їх власні завдання.

Реалізація цих принципів, на наш погляд, можлива лише в рамках процесного підходу до діяльності машинобудівного підприємства в цілому.

Процесний підхід дозволяє сформулювати «ролі» учасників, оскільки в його рамках досить докладно формуються вимоги до процесів для досягнення запланованих цілей, а саме підвищення ефективності системи управління персоналом машинобудівного підприємства.

Таким чином, на наш погляд, найбільш послідовно реалізувати концепцію управління людськими ресурсами можливо у разі реалізації управління персоналу (і машинобудівного підприємства діяльності в цілому) на основі процесного підходу.

В результаті аналізу світової літератури та проведених досліджень виникла ідея адаптувати методику процесного підходу до системи управління персоналом машинобудівних підприємств з метою підвищення ефективності останньої. Процес адаптації був проведений на досліджуваних підприємствах, де протягом дослідження та аналізу закономірностей виникла послідовність дій, що і дало змогу сформувати механізм підвищення ефективності системи управління персоналом, тобто її удосконалення. Цей механізм складається із розробки та логічного і послідовного виконання наступних циклів.

Отже, запропоновані адаптовані до підприємств машинобудівної галузі методики процесної структуризації системи управління персоналом, дозволяють зробити систему управління персоналом більш гнучкою і керованою, що, в свою чергу, максимально підвищує її ефективність. Для цього необхідно дослідити такі цикли, як: штатний, кваліфікаційний, розрахунково-кількісний, навчальний та їх процеси.

Ключові слова: персонал, система управління персоналом підприємства, машинобудівні підприємства.



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И МЕХАНИЗМ ЕЕ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Стрехова Светлана Викторовна, Синицкая Елена Ивановна
Хмельницкий национальный университет, аспирант (Украина),
Хмельницкий национальный университет, к.э.н., докторант (Украина)

e-mail: strehova-sv@yandex.ua, E-mail: lensinischka@mail.ru

РЕЗЮМЕ

В статье исследованы вопросы системы управления персоналом предприятий и предложены адаптированные к предприятиям машиностроительной отрасли методики процессной структуризации системы управления персоналом, которые, в отличие от известных методик, позволяют сделать ее более гибкой и управляемой, что, в свою очередь, максимально повышает ее эффективность.

Управление персоналом является одной из важнейших сфер деятельности предприятия, которая может многократно повысить эффективность любого производства, а совершенствование системы управления персоналом предприятия обусловлено объективными изменениями, характеризующими современную деятельность, активную и определяющую роль персонала в управлении предприятием.

В ходе исследования были рассмотрены все нюансы создания и оптимизации структуры системы управления персоналом предприятий машиностроительной отрасли и сделан особый акцент на повышение эффективности внутренних процессов.

Считаем необходимым обратить также внимание на ряд принципов концепции управления человеческими ресурсами, которые традиционно никогда не относились к сфере управления персоналом и, как правило, не рассматривались специалистами в области управления персоналом как их собственные задачи.

Реализация этих принципов, на наш взгляд, возможна только в рамках процессного подхода к деятельности машиностроительного предприятия в целом.

Процессный подход позволяет сформулировать «роли» участников, поскольку в его рамках достаточно подробно формируются требования к процессам для достижения запланированных целей, а именно повышение эффективности системы управления персоналом машиностроительного предприятия.

Таким образом, на наш взгляд, наиболее последовательно реализовать концепцию управления человеческими ресурсами возможно при реализации управления персоналом (и машиностроительного предприятия деятельности в целом) на основе процессного подхода.

В результате анализа мировой литературы и проведенных исследований возникла идея адаптировать методику процессного подхода к системе управления персоналом машиностроительных предприятий с целью повышения эффективности последней. Процесс адаптации был проведен на исследуемых предприятиях, где на протяжении исследования и анализа закономерностей возникла последовательность действий, что и дало возможность сформировать механизм повышения эффективности системы управления персоналом, то есть ее усовершенствования. Этот механизм состоит из разработки и логического и последовательного выполнения следующих циклов.

Итак, предложенные адаптированные к предприятиям машиностроительной отрасли методики процессной структуризации системы управления персоналом, позволяют сделать систему управления персоналом более гибкой и управляемой, что, в свою очередь, максимально повышает ее эффективность. Для этого необходимо исследовать такие циклы, как: штатный, квалификационный, расчетно-количественный, учебный и их процессы.

Ключевые слова: персонал, система управления персоналом предприятия, машиностроительные предприятия.